1ª prop. MTSS
29/12/15

Propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de modificación de la ley Nª 18566

La siguiente es la propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social presentada a los interlocutores sociales dentro del plazo previsto en el acuerdo alcanzado en el mes de marzo de 2015 con las Cámaras de Comercio y Servicios, la Cámara de Industrias y el PIT-CNT en relación a la de modificación de la ley N°18566 sobre "Sistema de Negociación Colectiva".

Para el resto de los temas que figuran en la Agenda de Trabajo oportunamente acordada tripartitamente se propone continuar el diálogo por un año más, y en ese caso se solicitará asistencia técnica a la Organización Internacional del Trabajo si los actores así lo entendieran.

1. Modificación del art. 4º

Artículo 4º. (Deber de negociar de buena fe).- En toda negociación colectiva las partes conferirán a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones. En cualquier caso, deberán fundar suficientemente las posiciones que asuman en la negociación. Las partes deberán asimismo intercambiar informaciones necesarias a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación colectiva. Tratándose de información confidencial, la comunicación lleva implícita la obligación de reserva, cuyo desconocimiento hará incurrir en responsabilidad a quienes incumplan. **El deber de información de la parte del sujeto empleador solo será exigible por aquellos sindicatos que cuenten con personería jurídica.**

COMENTARIO:

Se propone agregar una frase final a la disposición, consistente en incorporar la exigencia de personería jurídica para los sindicatos que reciban información de parte de las empresas.

2. Derogación del literal D del art. 10º

COMENTARIO:

Se deroga el literal que prevé la competencia del Consejo Superior Tripartito para "considerar y pronunciarse" sobre los niveles de negociación colectiva bipartita y tripartita.

3. Derogación de la parte final del art. 14º

"Artículo 14. (Sujetos).- Son sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por

otra. Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización".

COMENTARIO:

Se suprime la frase final del art. 14° que reza: "En la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior"

4. Aclarar el alcance que tiene el registro y la publicación de los Convenios Colectivos y Resoluciones de Consejos de Salarios

Se propone adicionar un nuevo artículo:

"El registro y publicación de las resoluciones de los Consejos de Salarios y de los Convenios Colectivos dispuesto por los arts.5 de la ley N° 10.449 de 12 de noviembre de 1943; en la redacción dada por el art. 12° de la ley N° 18.566 de 11 de setiembre de 2009 y 16° de la última norma, no constituirán requisito alguno de autorización, homologación o aprobación por el Poder Ejecutivo".

Alternativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ante una nueva negociación con los actores sociales en torno a la queja de los Empleadores ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT

En atención a la nueva ronda de negociaciones con los actores sociales en referencia a la queja de los Empleadores ante el Comité de Libertad Sindical, se realizan las siguientes consideraciones de las cuales podrían ser las alternativas para una eventual propuesta del MTSS.

Para su elaboración se toman en cuenta los temas tratados con los interlocutores sociales en las reuniones realizadas en 2016 y los contenidos en las observaciones de la OIT respecto de la queja promovida por los empleadores.

1. Modificación del art. 4° sobre deber de información

El tema ya fue parte de la propuesta del MTSS en diciembre de 2015, en la que se adicionaba una frase final al art. 4ª de la ley 18566 en el sentido de exigir personería jurídica a los sindicatos que reciban información por parte de las empresas, de modo que los mismos puedan ser eventualmente responsabilizados en caso de mal uso de dicha información:

Artículo 4° *(Deber de negociar de buena fe).- En toda negociación colectiva las partes conferirán a sus negociadores respectivos el mandato necesario para conducir y concluir las negociaciones a reserva de cualquier disposición relativa a consultas en el seno de sus respectivas organizaciones.*
En cualquier caso, deberán fundar suficientemente las posiciones que asuman en la negociación.
Las partes deberán asimismo intercambiar informaciones necesarias a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación colectiva. Tratándose de información confidencial, la comunicación lleva implícita la obligación de reserva, cuyo desconocimiento hará incurrir en responsabilidad a quienes incumplan. ***El deber de información de la parte del sujeto empleador solo será exigible por aquellos sindicatos que cuenten con personería jurídica.***

El tema ha sido incluido por el PIT CNT en el acuerdo suscrito recientemente con el MTSS y las Cámaras Empresariales.

La propuesta del PITCNT es modificar la ley de negociación colectiva para ir hacia una solución similar a la vigente para el caso de la negociación colectiva en el sector público (art. 6ª de la ley 18508), la que debería adaptarse al caso de la negociación entre privados:

Derecho a información.- Las partes tienen la obligación de proporcionar, en forma previa y recíproca, la información necesaria que permita negociar con conocimiento de causa.

Y luego la ley de negociación colectiva en el sector público indica cuales son los temas que deberán ser objeto de derecho de información: situación económica del organismo, cambios tecnológicos y reestructuras funcionales, planes de formación y capacitación y posibles cambios en las condiciones de trabajo, seguridad, salud e higiene laboral.

2. Potestades del Consejo Superior Tripartito

Los empleadores han planteado la derogación del art. 10 lit. D de la ley Nª 18566 que prevé la competencia del Consejo Superior Tripartito para "considerar y pronunciarse" sobre los niveles de negociación colectiva bipartita y tripartita.

El proyecto de ley del Poder Ejecutivo presentado en la pasada legislatura, y el proyecto del MTSS presentado a los actores sociales en diciembre de 2015 preveían la derogación de la referida disposición.

3. Derogación de la parte final del art. 14°

Tanto el proyecto de ley presentado en la legislatura pasada, como la propuesta del MTSS presentada a los actores sociales en diciembre de 2015 preveían derogar la parte final del art. 14ª de la ley de negociación colectiva, que es la que permite que a nivel de empresa pueda negociar el sindicato de rama en caso de inexistencia del sindicato de empresa.

El resto del artículo quedaría con la misma redacción actual:

"Artículo 14. (Sujetos).- Son sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra. Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización".

4. Aclarar el alcance que tiene el registro y la publicación de los Convenios Colectivos y Resoluciones de Consejos de Salarios

En el proyecto de ley presentado en la legislatura pasada y en la propuesta del MTSS presentada a los actores sociales en diciembre de 2015 se propone adicionar un nuevo artículo que aclare el alcance del registro y publicación:

"El registro y publicación de las resoluciones de los Consejos de Salarios y de los Convenios Colectivos dispuesto por los arts.5 de la ley N° 10.449 de 12 de noviembre de 1943; en la redacción dada por el art. 12° de la ley N° 18.566 de 11 de setiembre de 2009 y 16° de la última norma, no constituirán requisito alguno de autorización, homologación o aprobación por el Poder Ejecutivo".

5. Sobre la inclusión de condiciones de trabajo en la negociación colectiva tripartita

Se reiteró el planteo de los Empleadores de suprimir la posibilidad que los acuerdos celebrados en Consejos de Salarios pudieran incluir condiciones de trabajo en caso que se pacten entre los actores sociales.

A nuestro juicio, la actual redacción de la ley 18566 no afecta la libertad de negociación ni los principios que en esa materia guarda la OIT, por lo cual no existe razón alguna para su supresión.

Por otra parte, la eliminación de dicha posibilidad limitaría fuertemente el elenco de posibilidades de acordar entre los actores, que verían reducido su "menú" de elementos de intercambio a 1 solo caso de los salarios mínimos, generando así menores instrumentos de negociación.

6. Ultractividad de los contenidos de los convenios colectivos

Se trata de uno de los puntos de más difícil resolución, ya que las diferencias de concepción entre trabajadores y empresarios se ha planteado desde la iniciativa que sobre el tema de la negociación colectiva se generó en el segundo gobierno del Dr. Sanguinetti.

La ley 18566 optó por una solución intermedia y bastante tradicional, consistente en atribuir ultractividad al contenido de los convenios colectivos hasta que una nueva negociación sustituya la vigente.

Se entiende que esa norma debería mantenerse, por lo cual no se comparte su derogación.

7. Ocupaciones de lugares de trabajo en ejercicio del derecho de huelga

En este punto el PITCNT manifestó que podía coincidir en la necesidad de regular la interposición de piquetes, pero mantiene una posición contraria a limitar la medida gremial de ocupaciones.

Por otra parte, el informe N° 2699 del Comité de Libertad Sindical sobre la queja de los Empleadores, indica que en caso de ocupaciones debería asegurarse la libertad de trabajo de los no huelguistas y la posibilidad de ingreso de los titulares del establecimiento

Tomando como base los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre piquetes de huelga, podría plantearse una propuesta de este tipo, que contemplara la libertad de trabajo y el ingreso a la empresa, pero haciéndolo desde la reglamentación del piquete y no de la ocupación:

"La realización de piquetes de huelga no podrá afectar el orden público ni impedir el acceso a las instalaciones de la empresa"

TERCERA PROPUESTA INTEGRAL DE LA DELEGACIÓN EMPLEADORA EN EL GRUPO DE LA QUEJA DE 1/12/2016

1. **Propuesta del MTSS de 30/12/2015**

Se aceptan las modificaciones propuestas por el MTSS en los artículos 4 y 10 literal 9 de la ley 18.566.

Se aceptan las aclaraciones sobre el alcance del registro y publicación de los convenios colectivos (Art. 12, Ley 18.566).

2. **Modificaciones y ampliaciones a la Ley 18.566**

1) Modificar el artículo 12 de la ley 18.566. "Art.5 Créanse los Consejos de Salarios que tendrán por cometidos fijar el monto mínimo de los salarios por categoría laboral, sin perjuicio de la competencia asignada por el artículo 4 de la ley N° 17.940 del 2 de enero de 2006. Las decisiones de los Consejos de Salarios surtirán efecto en el respectivo grupo de actividad una vez que sean registradas y publicada por parte del Poder Ejecutivo.

2) Modificar el Art. 14 de la ley 18.566, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 14. (Sujetos).- Son sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra. Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización.

En la negociación colectiva de empresa, cuando no exista organización de los trabajadores, la legitimación para negociar recaerá en los representantes libremente elegidos por los trabajadores, conforme a las estipulaciones de los Convenios Internacionales del Trabajo N° 135 (Convenio sobre los

representantes de los trabajadores) y N° 154 (Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva)".

3) Eliminar inciso segundo del Art. 17 de la ley 18.566 (ultractividad).

4) Modificar el Art. 19 de la ley 18.566, sustituyéndolo por el siguiente texto:

Artículo 19. (Procedimientos de prevención y solución de conflictos).- Los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones sindicales podrán establecer, a través de la autonomía colectiva, mecanismos obligatorios de prevención y solución de conflictos colectivos, incluidos procedimientos de información y consulta así como instancias de negociación, conciliación previa y arbitraje voluntario.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Trabajo, brindará asesoramiento y asistencia técnica a las partes, con el objeto de fomentar y promover los procedimientos mencionados en el inciso anterior.

Si los sujetos legitimados para negociar no hubieran establecido en forma autónoma en el convenio colectivo ningún mecanismo específico según lo previsto en este artículo, deberá cumplirse el siguiente procedimiento de conciliación en forma obligatoria y previa a la adopción de cualquier tipo de medidas de conflicto:

a) En caso de suscitarse una situación de eventual conflicto colectivo, cualquiera de las partes deberá convocar a la otra a una instancia de conciliación bipartita, debiendo reunirse dentro de las 72 (setenta y dos) horas hábiles de recibida la notificación, salvo que las partes de común acuerdo decidieran otro plazo mayor.
b) La instancia de conciliación bipartita deberá concluir dentro del plazo de 6 (seis) días hábiles a partir de la fecha de su primera reunión; pero las partes podrán prorrogar dicho plazo de común acuerdo.

c) Si agotadas las instancias conciliatorias entre las partes no se hubiese obtenido el acuerdo, se convocará al Consejo de Salarios del sector de actividad respectivo a fin de solicitar su intervención como mediador, el que se reunirá dentro de los 72 (setenta y dos) horas hábiles siguientes para intentar la solución del diferendo en el plazo que se acuerde, que no será inferior a 10 (diez) días hábiles.

d) Transcurrido el plazo señalado si no hubiera sido posible arribar a un acuerdo conciliatorio respecto al conflicto colectivo, se labrará un acta de desacuerdo y se notificará a la Dirección Nacional de Trabajo. La Dirección Nacional de Trabajo intentará una última conciliación, para lo cual dispondrá de un plazo de 3 (tres) días hábiles.

e) Finalizadas todas las instancias indicadas, si no hubiere acuerdo, las partes quedarán en libertad de emprender las acciones o adoptar las medidas de conflicto que crean convenientes, cuidando que no sean violatorias de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la República.

La adopción de medidas de conflicto sin haberse agotado este procedimiento de conciliación obligatoria, serán ilegítimas, y tendrán como consecuencia la extinción anticipada del convenio colectivo que estuviere vigente, la cual podrá ser invocada por la parte afectada a través del procedimiento de denuncia, sin perjuicio de los eventuales efectos que puedan corresponder sobre el contrato de trabajo. Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio del Interior, actuando conjuntamente, según la índole de las medidas, tendrán la facultad de intimar con un plazo perentorio de 24 (veinticuatro) horas el cese de las medidas de conflicto, bajo apercibimiento del uso de la fuerza pública.

Quedan exceptuadas de este procedimiento obligatorio, las medidas adoptadas por los trabajadores en los casos de cierre o desmantelamiento de la empresa, o de abandono de la explotación y cuando el empleador haya emigrado sin dejar representante en el país.

5) Modificar el Art. 21 de la ley 18.566, sustituyéndolo por el siguiente texto:

Artículo 21 (Cláusula de paz): "Durante la vigencia de un convenio colectivo las partes se obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por ese motivo.

Esta Clausula es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación, y que hayan sido o no acordados en el convenio colectivo, así como a cualesquiera otros planteos o reclamaciones que tengan como objetivo la consecución de reivindicaciones con repercusión económica.
Quedan excluidos de su alcance la adhesión a medidas sindicales convocadas con carácter general por el PIT CNT en forma simultánea para todas las ramas de la actividad privada, procurándose no perjudicar los procesos continuos mediante la implementación de guardias gremiales.

El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero del presente artículo, será causal de extinción anticipada del convenio colectivo, habilitando a esos efectos la promoción del procedimiento de denuncia fijado por las partes o en forma subsidiaria el que se establece en el artículo siguiente".

6) Agregar a la ley 18.566 los siguientes artículos:

Artículo 22 (Procedimiento de denuncia).- "Cualquiera de las partes firmantes de un convenio colectivo tendrán el derecho de denunciarlo antes de su vencimiento por la existencia comprobada de una violación de las obligaciones que el mismo pone a cargo de la contraparte.
Si las partes no hubieran pactado un procedimiento de denuncia expreso, el tratamiento de la denuncia será el siguiente:

a) La parte afectada procederá a comunicar la denuncia por medio fehaciente a la contraparte en su domicilio constituido. Asimismo, dicha decisión de denuncia deberá comunicarse en forma simultánea al Consejo de Salarios

del sector de actividad respectivo, el cual actuará en calidad de mediador según lo previsto en el artículo 18 de la presente ley.

b) El Consejo de Salarios dispondrá de un plazo de 10 (diez) días hábiles para desarrollar su mediación.

c) La denuncia tendrá efectos transcurridos quince días hábiles a partir del siguiente de la fecha de notificación a la contraparte, plazo que podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes.

d) Sin perjuicio de ello, antes del vencimiento del plazo indicado, la parte denunciante podrá dejar sin efecto la denuncia, debiéndolo comunicar a la contraparte y al Consejo de Salarios de modo fehaciente.

La extinción del Convenio por aplicación de cualquiera de los mecanismos de denuncia previstos por las partes o en forma subsidiaria por esta ley, será registrada y publicada por el Poder Ejecutivo, o en su defecto, publicada por la parte denunciante en el Diario Oficial".

Artículo 23 (Movilizaciones o piquetes).- "La realización de movilizaciones o piquetes no podrá afectar el orden público ni impedir el acceso a las instalaciones de las empresas, tanto de personas como de bienes, debiendo asegurarse el respeto al derecho de propiedad, la libertad de trabajo y la libre circulación.
El incumplimiento de lo dispuesto precedentemente habilitará al Ministerio del Interior, a solicitud expresa del titular de la empresa respectiva, o de cualquier parte afectada, a proceder a la inmediata disolución de la movilización o del piquete mediante el uso de la fuerza pública".

7) Derogar el decreto N°165/2006 (ocupación en sector privado).

8) Derogar literal d) del Art. 1 del Decreto de Ley 14.791

Montevideo, 1 de diciembre de 2016.-

PROPUESTA MTSS AL 16 DE MARZO 2017
ASUNTO : CASO 2699 , QUEJA EMPRESARIAL EN OIT

ANTECEDENTES
Como resultado de las múltiples reuniones, diálogos y negociación, realizadas desde 2015 y principalmente en las últimas semanas, tanto a nivel del ámbito tripartito que funciona según los acuerdos del 19/3/2015 y 19/5/2016, y también en reuniones especiales entre las máximas autoridades de la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) y la Cámara Nacional de Comercio y Servicios (CNCS), el PIT-CNT y el MTSS, realizadas en el país así como en ocasión de la reciente misión Presidencial europea, este Ministerio se permite realizar la siguiente nueva propuesta a consideración de la partes.
En particular, consideramos los avances en la reunión realizada el lunes 13 de marzo en MTSS, con participación de los Presidentes de CIU y CNCS, Presidente y Secretario General del PIT-CNT y Ministro de Trabajo y Seguridad Social

PROPUESTA DE ACUERDO A CONSIDERAR POR LAS PARTES

1.- Procedimiento de prevención y solución de conflictos:

- Los empleadores o sus organizaciones y los sindicatos, podrán establecer mecanismos de prevención y solución de conflictos, incluídos procedimientos de información, consulta, negociación, conciliación y arbitraje. Ejemplos: convenio bebida 2015 y construcción 2016.
- El MTSS brindará asesoramiento y asistencia técnica a las partes y promoverá dichos procedimientos.
- Si los sujetos legitimados para negociar no hubieran establecido en convenio colectivo o Consejo de Salarios, mecanismos específicos al respecto, deberá cumplirse el siguiente procedimiento en forma previa y obligatoria, previo a la adopción de medidas por cualquiera de las partes, a nivel de empresas o de rama de actividad:
- Instancia de negociación bipartita en caso de conflicto colectivo, convocado por cualquiera de las partes y con información suficiente proporcionado por las mismas, debiendo reunirse dentro de las 72 horas hàbiles de recibida notificación por una de las partes, y debiendo concluir en 6 días hábiles. Ambos plazos podrán prorrogarse por acuerdo.
- Agotadas sin acuerdo, dichas instancias, se convocará al Consejo de Salarios del sector como mediador, dentro de las 72 horas hábiles siguientes, debiendo concluir en 10 d'`ias hàbiles su gestión, salvo mayor plazo por acuerdo de partes.
- Si no se arribara a acuerdo, se labrará acta de desacuerdo y se notificará al MTSS a través de la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA), quien intentará nueva conciliación dentro de un plazo de 3 días hábiles, salvo prórroga por acuerdo de partes.
- Transcurridas todas las instancias anteriores sin acuerdo, las partes, quedarán en libertad de emprender las acciones o adoptar las medidas empresariales o sindicales que crean convenientes en el marco de la Constitución y la ley.
- Las medidas adoptadas por cualquiera de las partes sin haberse agotado este procedimiento obligatorio, serán ilegítimas y tendrán como consecuencia la extinción anticipada del convenio colectivo que estuviera vigente para los involucrados, pudiendo invocarse por la parte afectada y sin perjuicio de otras consecuencias que correspondan. Ejemplo: medidas sindicales (un paro de actividades) o medidas empresariales (decisión de despidos): en ambos ejemplos como en otros, debe seguirse el procedimiento previsto en esta reglamentación..
- En casos de ocupación y/o piquetes, el MTSS -y eventualmente el Ministerio del Interior (actuando conjuntamente) y en coordinación con otros organismos que pudieran tener competencia- , tendrá la facultad de intimar en plazo perentorio de 24 horas (salvo prórroga por acuerdo de partes), el cese de las medidas y el apercibimiento del eventual uso de la fuerza pública,.

- Quedan exceptuadas de este procedimiento las medidas adoptadas en casos de cierre o desmantelamien de empresa, insolvencia patronal manifiesta, abandono de la empresa, emigración del empleador sin representación en el país y casos de similar gravedad que se determinen.
- Los piquetes dispuestos como medida gremial por trabajadores y sindicatos, como por empleadores y sus organizaciones, deberán efectuarse pacíficamente, sin perturbar el orden público y permitiendo la libre circulación de personas y bienes y el derecho al ingreso en empresas o instituciones públicas o privadas. El incumplimiento de lo dispuesto habilitará al Ministerio del Interior -y en caso de corresponder en coordinación y participación de otros organismos- a proceder al restablecimiento de la actividad normal bajo apercibimiento de uso de la fuerza pública.

2.- Competencia de los Consejos de Salarios.

El MTSS propone mantener el texto del art. 12 de la Ley 18.566 y por tato no suprimir la competencia para realizar ajustes a las remuneraiones que estén por encima de los mínimos por categoría.

3.- Ultraactividad de los convenios colectivos.

El MTSS propone que la misma sea objeto de negociación en cada convenio colectivo, pudiendose establecer total o partialmente por los aspectos acordados o establecerse un plazo por acuerdo de las partes para la vigencia o la negociación. Referencia: art 17 de ley 18.566.

4.- Consejo del Trabajo

El MTSS, habiendo recibido el acuerdo de CIU, CNCS y PIT-CNT, para su creación en el ámbito del Consejo Superior Tripartito, ha esperado para su resolución, el avance que considera que ahora se verifica en el Caso 2699, para resolver al respecto a la brevedad.

5.- Trabajo Nocturno

El MTSS ha promovido la ratificaciòn del Convenio de OIT 171 sobre Trabajo Nocturno en el ámbito tripartito del Convenio 144, estando a consideración de las partes. Se considera por parte de este ministerio que debe avanzarse en su ratificación.

6.- El presente acuerdo tripartito, implica el cese de la queja del sector empresarial en OIT (Caso 2699).

Montevideo, 29 de agosto de 2017

Respuesta y propuestas de la delegación del PIT-CNT ante los documentos presentados por el MTSS y de la Delegación Empleadora en el Grupo Tripartito (Queja ante OIT).

I. Antecedentes.

En la búsqueda de intentar lograr una solución negociada a los cuestionamientos de las Cámaras Empresariales de Uruguay (Cámara de Industrias del Uruguay y Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay), cuestionamientos que motivaron una Queja ante la OIT – caso número 2699 – las partes implicadas acordaron -teniendo presente el acuerdo de fecha 19 de marzo de 2015-, considerar en un ámbito tripartito los siguientes temas:

a) el caso 2699 presentado ante la OIT (propuesto por los empleadores);

b) el Convenio sobre terminación de la relación de trabajo, 1982 (OIT), núm. 158 (propuesto por los empleadores);

c) el artículo 4° de la Ley 18.566, de 11/09/2009 (propuesto por los trabajadores);

d) el artículo 21° de la Ley 18.566, de 11/09/2009 (propuesto por los trabajadores).

Es en este marco y tras reuniones tripartitas celebrada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los representantes del Gobierno presentaron en marzo del corriente año un documento de fecha marzo 2017 titulado *"Propuesta MTSS. Asunto: Caso 2699, Queja Empresarial en OIT"* *(16 de Marzo de 2017).*

Juan D. Jackson 1283 - CP 11200 - Montevideo - Uruguay

Teléfonos: (598) 2409 6680 / 2409 2267 - Fax: (598) 2400 4160 - E-mail: pitcnt@adinet.com.uy - Web: www.pitcnt.org.uy

Asimismo, la delegación empleadora hizo llegar su propuesta (fecha 1 de diciembre de 2016). En el documento presentado por los empleadores además de fijar su posición, formulan modificaciones ampliatoria a la ley 18.566, así como la derogación de algunas disposiciones, entre ellas la regulación de los piquetes de huelga.

A continuación damos respuesta a las propuestas contenidas en los referidos documentos, formulamos también un conjunto de modificaciones tendientes a mejorar la ley de negociación colectiva y fijamos posición sobre las demás materias en consideración.

II. Consideraciones preliminares.

Conviene formular aquí algunas consideraciones previas. En primer lugar si bien la ley 18.566 no contempló todas las aspiraciones del movimiento sindical, cabe destacar que su aprobación implicó un importante progreso jurídico y un avance grande en la equidad de las relaciones laborales..

Dotó al sistema de un instrumento legal de promoción de la negociación colectiva que complementada con la Ley 17.940, de (Protección y promoción de la .libertad sindical) ha permitido el ejercicio de los derechos de Libertad Sindical.

En segundo lugar, la experiencia de estos últimos nueve años en que ha regido dicha ley – en el curso de los cuales han transcurrido varias rondas de negociación – demuestra que su aplicación no ha sido obstáculo para la negociación libre y voluntaria. Basta ver los niveles de acuerdos alcanzados en cada ronda de negociaciones.

No obstante de compartir las bondades de dicha ley y sus éxitos en su aplicación y de preferir mantenerla tal cual esta, incluso no compartiendo las

objeciones formuladas a la ley por las Cámaras Empresariales, estamos -como siempre- dispuesto en forma tripartita a discutir posibles modificaciones a la citada norma legal, si alguna de las partes así lo solicita ; modificaciones que deben ser fruto del consenso y que deben implicar una mejora de la misma. En este punto queremos ser claros, aspiramos a que sea con un ánimo de superación y no un intento o iniciativa que determine un desmejoramiento del régimen de negociación colectiva existentes o un retroceso a fórmulas superadas, o que la tornen inaplicable o inicua.

El movimiento sindical ha bregado por la existencia de reglas claras en materia de negociación colectiva, fundamentalmente de reglas que respetando los principios de autotutela y la autonomía colectiva (convenios núm. 87,98 y 154 de la OIT) fomenten y garanticen el diálogo y la negociación colectiva en cuanto instrumento de interrelación equilibrada y regulación de las relaciones capital – trabajo.

III. Respuesta a las propuestas del MTSS

i) Si bien entendemos que la prevención de conflictos es una materia inherente y especifica de la negociación colectiva, se comparte la incitativa de explorar sobre un posible acuerdo que contenga un procedimiento genérico de prevención de conflictos para aquellos casos que no lo tuvieran (numeral 1 de la propuesta). Nuestra disposición en este sentido no significa compartir en un todo los lineamientos formulados en el texto propuesto, el cual nos merece algunas objeciones y otros que directamente no compartimos, lo que si tenemos es disposición a avanzar en el tratamiento del tema en la búsqueda de acuerdos consensuados.

ii) En cuanto al numeral segundo (Competencia de los Consejos de Salarios) se comparte enteramente la propuesta del MTSS.

iii) Respecto al numeral tercero de la propuesta, la posición del PIT-CNT es mantener la redacción actual a la ley, ya que allí ya está prevista la posibilidad que plantea el documento del MTSS.

iv) En este punto (Consejo de Trabajo) el PIT-CNT ya se ha manifestado en el sentido de que éste debería crearse en el ámbito del Consejo Superior Tripartito, no obstante queda abierto a discutir sobre otras posibles soluciones.

v) Se comparte la iniciativa de ratificar el Convenio sobre trabajo nocturno, núm. 171.

vi) Lo propuesto en el numeral 6 (levantamiento de la queja ante la OIT por parte del sector empleador) la consideramos parte esencial de cualquier eventual acuerdo.

IV. Respuesta a las propuestas del Sector Empleador

i) Competencia Consejos de Salarios (art.5º Ley No. 10.449 de 12/11/1943, en redacción dada por art.12º Ley 18.566).

La delegación empleadora propone restringir la competencia de los Consejos de Salarios a la fijación de los mínimos salariales y a la reglamentación de la licencia sindical.

Propuesta que no se comparte porque implica rebajar el rol de los Consejos de Salarios y favorecer el retorno de la negociación por empresa en forma exclusiva, somos partidario del actual sistema que contempla y articula la negociación por sector o cadena de valor con la negociación por unidad productiva.

La actual redacción no afecta la libertad de negociación ni los principios que en esa materia guarda la OIT. Por lo que entendemos debe mantenerse la redacción vigente.

ii) Ultractividad de los contenidos de los convenios colectivos.

No se está de acuerdo con la eliminación del inciso 2° del artículo 17° de la Ley 18.566 (ultraactividad) propuesto por la delegación empresarial.

Esta norma debe mantenerse. Como ya se ha expresado en más de una oportunidad no comporta violación a la autonomía colectiva ni a ningún otro principio de la negociación colectiva.

iii) Modificación del artículo 19° de la Ley 18.566 propuesto por la delegación empresarial.

Dicho artículo trata de los procedimientos autónomos de prevención y solución de conflictos. La delegación empleadora propone una modificación que conduce a una grave limitación del ejercicio de la huelga , derecho consagrado en los Convenios Internacionales de la OIT y en nuestra propia Constitución de la República.

Deben ser las partes en ejercicio de la autonomía colectiva quienes establezcan los procedimientos de prevención y solución de conflictos que mejor se adapte a su realidad, por lo que somos partidarios de que el texto de la citada disposición se mantenga como está.

Lo antes expresado es sin perjuicio de las consideraciones efectuadas a la propuesta del MTSS sobre este punto.

iv) Modificaciones artículo 21° Ley 18.566.

La delegación empresarial propone modificaciones al art. 21° de la Ley 18.566 de 11/9/2016, disposición que se refiere a la cláusula de paz. No se comparte la modificación propuesta y se propone el siguiente texto:

Sustituyese el texto del art. 21 de la Ley 18.566 de 11 de setiembre de 2009 por el siguiente:

"Artículo 21 (Cláusula de paz). En ejercicio de la autonomía colectiva las partes podrán estipular cláusulas de paz en los convenios colectivos que celebren."

Aquí debe eliminarse del texto de la ley el Capítulo VI, quedando el artículo 21 integrado al Capitulo V al igual que los nuevos propuestos con las modificaciones que se proponen.

v) Agregación nuevo artículo (art. 22°) al texto de la Ley 18.566.

Al texto del artículo propuesto por el sector empleador se le introducen modificaciones que obran en negrita:

"Artículo 22 (Procedimiento de denuncia).- Cualquiera de las partes firmantes de un convenio colectivo tendrán el derecho de denunciarlo antes de su vencimiento por la existencia comprobada de una violación de las obligaciones que el mismo pone a cargo de la contraparte, **siempre y cuando no haya mediado incumplimiento por parte del denunciante.**

Si las partes no hubieran pactado un procedimiento de denuncia expreso, el tratamiento de la denuncia será el siguiente:

a) La parte afectada procederá a comunicar la denuncia por medio fehaciente a la contraparte en su domicilio constituido. Asimismo, dicha decisión

de denuncia deberá comunicarse en forma simultánea ***a la Dirección Nacional de Trabajo, quién actuará*** *en calidad de mediador según lo previsto en el artículo 18 de la presente ley.*

b) La denuncia tendrá efectos transcurridos quince días hábiles a partir del siguiente de la fecha de notificación a la contraparte, plazo que podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes.

c) Sin perjuicio de ello, antes del vencimiento del plazo indicado, la parte denunciante podrá dejar sin efecto la denuncia, **debiéndolo comunicar a la contraparte y a la Direccional Nacional de Trabajo.**

d) La extinción del Convenio Colectivo **por denuncia** *será registrada y publicada por el Poder Ejecutivo."*

vi) Agregación nuevo artículo (art. 23°) al texto de la Ley 18.566.

La delegación empleadora propone la regulación de los piquetes de huelga mediante la agregación de un nuevo artículo a la Ley 18.566.

Los piquetes como las ocupaciones y los paros, son entre otras formas, diferentes modalidades del derecho de huelga, por lo tanto creemos, que como la prevención de conflictos y las clausulas de paz, son materia inherentes a la negociación colectiva

Por lo expresado no compartimos regular genéricamente los que es un derecho ya consagrado y materia de negociación de colectiva.

vii) Derogaciones.

La delegación empresarial en su propuesta establece la derogación del Decreto No. 165/2006 (decreto que regula en sustancia la ocupación de los lugares de trabajo) y del literal d) del art.1° del Decreto-Ley 14.791 de fecha 8/&/1978

(refiere a las restricciones al mercado de bienes y servicios que puede introducir el Poder Ejecutivo).

Con respecto al decreto 165/006 consideramos inconveniente su derogación por lo ya expresado anteriormente.

En cuanto a la derogación del literal d) del art.1° del D. Ley 14.791 es un tema que no integra el elenco de temas fijados para esta instancia de negociación.

viii) Se propone agregar al texto de la ley 18.566 un nuevo capítulo.

CAPITULO VI – Crisis de la empresa y terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

"Artículo 24 (Información y consulta) Caso de crisis de la empresa o cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos proporcionará a la organización sindical representativa de los de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones.

El empleador además deberá realizar consultas previas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones, y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados".

"Artículo 25 (Notificación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). El empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos las notificará con un plazo de antelación no inferior a 90 (noventa) días hábiles a la Dirección Nacional de Trabajo y a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, comunicándoles la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones".

ix) Convenio sobre terminación de la relación de trabajo, 1982, núm. 158 (OIT).

Este tema fue introducido a la discusión por la delegación empleadora, sin embargo nada dicen en su propuesta, por lo que se proponemos su remisión al Poder Legislativo a los efectos de su pronta ratificación.

Fernando Pereira
Presidente del PIT CNT

Marcelo Abdala
Secretario General del PIT CNT

International Labour Office
Bureau international du Travail
Oficina Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22

Tél. direct:
Fax direct:
E-mail: libsynd@ilo.org

Réf.: TUR 1-62
Votre réf.:

ILO
International Labour Office
Bureau international du Travail
Oficina Internacional del Trabajo

Señor Ministro
de Trabajo y Seguridad Social
Juncal 1511, 4.° Piso
11000 MONTEVIDEO
Uruguay

18 OCT. 2017

Objeto: asistencia técnica en el marco del seguimiento dado a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical (caso núm. 2699)

Señor Ministro:

Tengo el honor de escribirle en relación con la solicitud de asistencia técnica formulada por su Gobierno y los interlocutores sociales del país, surgida en el marco del diálogo tripartito en curso sobre posibles modificaciones a la Ley núm. 18.566 con miras a atender las observaciones y recomendaciones pertinentes de los órganos de control de la OIT. Tal como fue acordado, encontrará adjunto a esta comunicación un documento conciso, basado en las distintas propuestas de modificaciones normativas emitidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el sector empleador en el marco del referido diálogo tripartito.

Mucho le agradecería, señor Ministro, si pudiera hacer llegar y compartir el documento adjunto con el sector trabajador. En la medida en que el sector empleador se dirigió a este Departamento confirmando por escrito la solicitud de asistencia técnica, el documento adjunto a la presente comunicación está siendo también enviado por la Oficina a las organizaciones de empleadores de Uruguay.

Esperando que el documento enviado sea de utilidad, le reitero la plena disposición de la Oficina para, si así lo desearan, seguir acompañando a los mandantes tripartitos del país en las etapas posteriores del diálogo en curso y aprovecho la oportunidad, señor Ministro, para expresarle nuevamente el testimonio de mi más atenta consideración.

Por el Director General:

Corinne Vargha
Directora
Departamento de Normas Internacionales del Trabajo

Asistencia técnica en el marco del diálogo tripartito en curso sobre posibles modificaciones a la Ley núm. 18.566, con miras a atender las observaciones y recomendaciones pertinentes de los órganos de control de la OIT.

Introducción

- La Oficina ha recibido en los últimos meses de parte de los mandantes tripartitos del país una solicitud de asistencia técnica en el marco del diálogo tripartito en curso, el cual tiene la finalidad de consensuar reformas a la Ley 18.566 para atender las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical (caso núm. 2699) y las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en relación con la aplicación de los convenios núms. 87 y 98;
- La Oficina observa que, en el contexto de dicho diálogo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por una parte y el sector empleador por otra han emitido propuestas de modificaciones normativas respecto de una serie de puntos destacados por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones;
- Por medio de este conciso documento, la Oficina examina dichas propuestas[1] a la luz de los convenios de la OIT ratificados por Uruguay y de los comentarios correspondientes de los órganos de control, con el objetivo de: i) identificar aquellos puntos respecto de los cuales las propuestas estarían atendiendo las solicitudes de los órganos de control; ii) identificar los puntos respecto de los cuales se necesitaría todavía ulteriores avances; y iii) sugerir posibles orientaciones que permitan completar el proceso en curso;

---

[1] Las propuestas objeto del presente documento son ; i) la propuesta formulada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en septiembre de 2016; ii) la propuesta formulada por el sector empleador el 1 de diciembre de 2016; y iii) la propuesta formulada Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en marzo de 2017.

- El presente análisis de la Oficina se provee sin perjuicio de los comentarios que puedan ser realizados en su momento por los órganos de la OIT encargados del control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

1. Deber de información en el marco del proceso de negociación colectiva (art. 4 de la ley 18.566)

Comité de Libertad Sindical: *"en lo que respecta al intercambio de informaciones necesarias a fin de facilitar un desarrollo normal del proceso de negociación colectiva y que tratándose de información confidencial la comunicación lleva implícita la obligación de reserva, y su desconocimiento hará incurrir en responsabilidad a quienes incumplan (artículo 4), el Comité considera que todas las partes en la negociación, gocen o no de personería jurídica, deben ser responsables ante eventuales violaciones del derecho de reserva de las informaciones que reciban en el marco de la negociación colectiva. El Comité pide al Gobierno que vele por el respeto de este principio".*

La Oficina entiende que existe una coincidencia entre las propuestas del MTSS y del sector empleador sobre la inclusión de una frase final al artículo 4 de la ley 18.566, exigiendo personería jurídica a los sindicatos para que puedan recibir informaciones por parte de las empresas en el marco del proceso de negociación colectiva, con miras a que se facilite la posibilidad de entablar acciones en responsabilidad en caso de violación del deber de confidencialidad.

La Oficina toma nota de que, según lo mencionado por el Gobierno, el sector trabajador propondría adicionalmente que se indique, al igual que en la Ley de Negociación Colectiva del Sector Público vigente en Uruguay, los temas que deberán ser objeto de información.

la Oficina observa que estas distintas propuestas parecen ajustarse plenamente con los convenios de OIT ratificados por Uruguay.

2. Potestades del Consejo Superior del Trabajo en materia de nivel de la negociación colectiva (artículo 10.d de la Ley 18.566)

Comité de Libertad Sindical : *"en lo que respecta a las competencias del Consejo Superior Tripartito y en particular a la de considerar y pronunciarse sobre cuestiones relacionadas con los niveles de negociación tripartita y bipartita (artículo 10, D), el Comité ha subrayado en numerosas ocasiones que «la determinación del nivel de negociación (colectiva bipartita) debería depender de la voluntad de las partes» [véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafo 989]. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, incluida la modificación de la legislación vigente, para que el nivel de negociación colectiva sea establecido por las partes y no sea objeto de votación en una entidad tripartita."*

La Oficina observa que el sector empleador concuerda con el Gobierno en la eliminación del artículo 10.d) de la Ley núm. 18566 que prevé la competencia del Consejo Superior Tripartito para definir el nivel de las negociaciones bipartitas o tripartitas. La Oficina no dispone de informaciones sobre la posición del sector trabajador al respecto.

La Oficina toma nota de esta coincidencia entre el MTSS y el sector empleador y que la propuesta del Gobierno formulada en septiembre de 2017 da seguimiento a una de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en el marco del caso núm. 2699.

3. Competencia de los Consejos de Salarios en materia de remuneraciones y condiciones de trabajo (artículo 12 de la Ley 18.566)

Comité de Libertad Sindical: *en cuanto a la posibilidad de que los consejos de salarios establezcan condiciones de trabajo para el caso de ser acordadas por los delegados de empleadores y trabajadores del grupo salarial* respectivo (artículo 12), *el Comité recuerda en primer lugar que de conformidad con las normas de la OIT, la fijación de los salarios mínimos puede ser objeto de decisiones de instancias tripartitas. Por otra parte, recordando que corresponde a la autoridad legislativa la determinación de los mínimos legales en materia de condiciones de trabajo y que el artículo 4 del Convenio núm. 98 persigue la promoción de la negociación bipartita para la fijación de las condiciones de trabajo, el Comité espera que en aplicación de estos principios, todo convenio colectivo sobre fijación de condiciones de empleo sea el fruto de un acuerdo entre las partes, tal como parecería prever el artículo en cuestión;*

La Oficina observa que:

- El MTSS propone mantener el texto del artículo 12 de la Ley 18.566 que da a los Consejos de Salarios competencia para realizar ajustes a las remuneraciones que estén por encima de los mínimos por categoría;
- El sector empleador propone que dicha competencia se limite a fijar el monto de los salarios mínimos y a regular la cuestión de la licencia sindical

La Oficina recuerda que los convenios núms. 98 y 154 ratificados por Uruguay tienen la finalidad de promover las negociaciones de carácter bipartito, motivo por el cual, para atender los comentarios de los órganos de control, se requiere establecer mecanismos que

se basen en la negociación bipartita para aquellos temas que vayan más allá de la determinación de los salarios mínimos, lo cual hace necesario una revisión del artículo 12 de la Ley núm. 18.566.

Con miras a garantizar a la vez el carácter libre y voluntario de la negociación colectiva, el eficaz fomento de la misma así como el alto grado de cobertura de los convenios colectivos que caracteriza Uruguay, los mandantes tripartitos del país podrían tomar en consideración una serie de prácticas comparadas que tienen la doble finalidad de promover la negociación bipartita de buena fe y facilitar la resolución de los conflictos. Siendo cumulativas las varias opciones descritas, se pueden mencionar a modo de ilustración: i) el fortalecimiento de los mecanismos existentes de prevención de conflictos, conciliación y mediación ; ii) la posibilidad de someter el conflicto a un órgano independiente que emitiría recomendaciones, las cuales, después de cierto plazo sin solución y en ausencia de oposición de las partes, se volverían vinculantes; iii) la posibilidad del recurso al arbitraje potestativo (a instancia de una de las partes) en circunstancias circunscritas, definidas de antemano (en caso, por ejemplo, de demostrada mala fe negocial de la otra parte o de comprobada imposibilidad de superar el conflicto) etc..

El diseño de los mecanismos institucionales correspondientes debería ser objeto de un amplio diálogo tripartito con miras a lograr un consenso y podría dar lugar, de ser solicitada, a una asistencia técnica de parte de la Oficina.

4. Sujetos de la negociación colectiva de empresa (artículo 14 de la Ley 18.566)

Comité de Libertad Sindical: *"en lo que respecta a los sujetos de la negociación colectiva bipartita y en particular a que en la negociación colectiva de empresa cuando no exista organización de trabajadores la legitimación para negociar recaerá en la organización más representativa de nivel superior (artículo 14, última oración), el Comité observa que las organizaciones querellantes estiman que la inexistencia de un sindicato no significa la inexistencia de relaciones colectivas en la empresa. El Comité estima por una parte que la negociación con la organización más representativa de nivel superior sólo debería* llevarse a cabo en la *empresa si cuenta con una representación sindical conforme a la legislación nacional. El Comité recuerda por otra parte que la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), da preeminencia en cuanto a una de las partes de la negociación colectiva a las organizaciones de trabajadores, refiriéndose a los representantes de los trabajadores no organizados solamente en caso de ausencia de tales organizaciones. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la regulación legal posterior tenga plenamente en cuenta estos principios."*

La Oficina observa que:

- El MTSS propone eliminar la parte final del artículo 14 de la Ley 18.566 que atribuye, en ausencia de presencia sindical en la empresa, la capacidad negociadora a los sindicatos de nivel superior
- El sector empleador propone que, en ausencia de sindicato en la empresa, la negociación recaiga en los representantes libremente elegidos por los trabajadores (el sector empleador hace referencia a este respecto a los convenios núms. 135 y 154 de la OIT)

La Oficina observa que ambas propuestas parecen cumplir con los convenios de OIT ratificados por Uruguay. La Oficina constata que la

propuesta del MTSS supondría que la negociación colectiva a nivel de empresa fuera posible sólo en caso de implantación sindical en la misma mientras que la propuesta del sector empleador constituiría un cambio significativo para el sistema uruguayo de relaciones colectivas de trabajo, basado en el reconocimiento a las organizaciones sindicales de la exclusividad de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva. La Oficina observa que no dispone de la posición del sector trabajador respecto de estas propuestas y sugiere que cualquier cambio sobre esta materia sea objeto de negociaciones tripartitas sustanciales.

5. Ultractividad de los convenios colectivos (artículo 17.2 de la Ley 18.566)

> *Comité de Libertad Sindical: "en cuanto a la vigencia de los convenios colectivos y en particular al mantenimiento de la vigencia de todas sus cláusulas del convenio cuyo término estuviese vencido hasta que un nuevo acuerdo lo sustituya, salvo que las partes hubiesen acordado lo contrario (artículo 17, segundo párrafo), el Comité recuerda que «la duración de los convenios colectivos es una materia que en primer término corresponde a las partes concernidas, pero si el Gobierno considera una acción sobre este tema, toda modificación legislativa debería reflejar un acuerdo tripartito» [véase Recopilación op. cit., párrafo* 1047]. *En estas condiciones, teniendo en cuenta que las organizaciones querellantes han expresado su desacuerdo con toda idea de ultraactividad automática de los convenios colectivos, el Comité invita al Gobierno a que discuta con los interlocutores sociales la modificación de la legislación a efectos de encontrar una solución aceptable para ambas partes."*

La Oficina observa que:

- El MTSS propone en el texto sometido en marzo de 2017 que la misma sea objeto de negociación en cada convenio, pudiéndose establecer: i) la ultractividad total; ii) la ultractividad parcial; iii) un plazo para la extensión de la vigencia del convenio o para la negociación
- El Sector empleador propone que se elimine el inciso 2 de la ley.

La Oficina entiende que: i) la propuesta del Gobierno, consistente en reconocer una plena autonomía de las partes en materia de regulación de la eventual ultractividad de los convenios, supondría una revisión del artículo 17 de la Ley 18.566, eliminándose la ultractividad como regla general en ausencia de voluntad contraria de las partes; ii) la propuesta del sector empleador, consistente en no prever ninguna disposición explícita sobre la ultractividad, podría ser entendida como un reconocimiento implícito de la autonomía de las partes sobre esta materia.

Si las constataciones anteriores son correctas, la Oficina observa que ambas propuestas parecerían cumplir con los convenios de la OIT ratificados por Uruguay.

6. Piquetes de huelga y ocupación del lugar de trabajo

Comité de Libertad Sindical: En cuanto al mencionado decreto núm. 145 de 2005, por medio del cual según los querellantes se derogaron dos decretos — uno de ellos vigente desde hace más de 40 años — que permitían al Ministerio del Interior proceder al desalojo de las empresas que fueran ocupadas por los trabajadores, el Comité estima que el ejercicio del derecho de huelga y la ocupación del lugar del trabajo deben respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que vele por el respeto de estos principios en las normas reglamentarias que se dicten y en la práctica. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, observación relativa a la aplicación del Convenio núm. 87, publicada en 2013 : *"La Comisión recuerda que al examinar el caso núm. 2699, el Comité de Libertad Sindical estimó que el ejercicio del derecho de huelga y la ocupación del lugar de trabajo deben respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma y pidió al Gobierno que vele por el respeto de estos principios en las normas reglamentarias que se dicten y en la práctica.* *La Comisión recuerda también que en numerosas ocasiones subrayó que «los piquetes de huelga y la ocupación de los lugares de trabajo deberían estar permitidos siempre que estas acciones se desarrollen pacíficamente. Sólo pueden imponerse restricciones a este tipo de acciones cuando pierdan su carácter pacífico. Ahora bien, en todos los casos debe*

garantizarse el respeto de la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección a entrar en los locales de la empresa» (véase Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo, 2012, párrafo 149). ***En estas condiciones, la Comisión espera firmemente que en el marco del proceso de diálogo tripartito que se ha iniciado, se tomaran las medidas necesarias para que, teniendo en cuenta los comentarios del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión, se garantice plenamente en la legislación y en la práctica, en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, el respeto de este principio. La Comisión espera que en el proceso de consultas en curso se tengan en cuenta las decisiones de los tribunales nacionales."***

La Oficina observa que:

- La propuesta del MTSS contempla : i) la facultad del MTSS, y/o del Ministerio del Interior de intimar, en plazo perentorio de 24 horas, el cese de las medidas, con posible uso de la fuerza pública en los casos en los cuales los piquetes o las ocupaciones no respetaron el proceso previo de prevención y solución de conflictos; y ii) la obligación de que los piquetes dispuestos como medida gremial se efectúen pacíficamente, sin perturbar el orden público, permitiéndose la libre circulación y el ingreso, siendo posible la intervención del Ministerio de interior y de la fuerza pública.

- El sector empleador propone también incorporar una disposición que permita intimar, con posible uso de la fuerza pública, el cese de las medidas de fuerza tomadas sin el previo respeto del proceso de prevención y solución de conflictos. El sector empleador propone adicionalmente introducir en la Ley núm. 18566 un nuevo artículo que abarcaría todos las situaciones de piquetes y movilizaciones y que prevería explícitamente el respeto del orden público, del derecho de

propiedad, de la libre circulación y de la libertad de trabajo. La propuesta contempla la inmediata disolución de los piquetes y ocupaciones contrarios a las disposiciones legales mediante el uso de la fuerza pública. El sector empleador propone adicionalmente derogar el decreto 165/2006 (ocupación en el sector privado) y el artículo 1.d) del Decreto de Ley 14.791.

- Según lo indicado por el MTSS en su propuesta de septiembre de 2016, el sector trabajador podría coincidir en la necesidad de regular la interposición de piquetes pero sería contrario a limitar la medida gremial de ocupaciones.

Con base en lo anterior, la Oficina observa que: i) la propuesta gubernamental no prevé explícitamente la sumisión de las ocupaciones de empresa a la obligación de respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma, tal como lo había solicitado el Comité de Libertad Sindical; y ii) la propuesta del sector empleador sí reconoce dichos derechos y libertades. Se plantea sin embargo la cuestión de saber si, en el marco de dicha propuesta, cabrían medidas pacíficas de ocupación respetuosas de los derechos y libertades antes mencionados, de conformidad con lo indicado por el Comité de Libertad Sindical.

Constatando que, según las indicaciones del Gobierno a la CEACR, la libertad de trabajo de los no huelguistas y el derecho de la dirección de la empresa de ingresar a la misma, son reconocidos y tutelados por la justicia civil, la Oficina invita al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, plasme en una propuesta normativa los principios jurisprudenciales aplicados por los tribunales del país, de conformidad con los principios destacados al respecto por los órganos

de control de la OIT. De manera complementaria, los mandantes tripartitos podrían evaluar la oportunidad de que se elabore conjuntamente un código de buenas prácticas relativo a las medidas de autotutela.

Conclusiones

Al tiempo que recuerda que no dispone de la posición del sector trabajador respecto de varias propuestas examinadas en el marco de este documento, la Oficina saluda en primer lugar que se hayan dado acercamientos notables entre las propuestas del MTSS y del sector empleador respecto de varios puntos importantes señalados por los órganos de control de la OIT (ultractividad de los convenios colectivos, negociación en la empresa en ausencia de sindicato, competencia de los Consejos de salarios sobre el nivel de la negociación) y que el contenido de las varias propuestas parece acorde con los convenios de la OIT.

La Oficina constata en segundo lugar que, respecto de los mecanismos de negociación para fijar las remuneraciones más allá del salario mínimo y de la reglamentación de las ocupaciones de empresas, las observaciones y recomendaciones de los órganos de control deben ser todavía plenamente tomadas en cuenta. Tal como brevemente referido en este documento, la Oficina considera que existen, respecto de estas cuestiones, orientaciones que garantizarían a la vez el pleno cumplimiento de los convenios de OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva y la eficacia del sistema uruguayo de relaciones colectivas de trabajo.

La Oficina alienta a los mandantes tripartitos del país a que prosigan su diálogo para, por una parte, operativizar a la brevedad los puntos respecto de los cuales existen acercamientos y propuestas acordes con los convenios de OIT y, por otra parte, avanzar en la definición de soluciones para los dos puntos que siguen pendientes de resolución. La Oficina queda a la plena disposición de los mandantes para acompañarles en dicho proceso si así lo desearan.




Montevideo, 31 de octubre de 2017.

Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
Maestro Ernesto Murro.
Presente.

De nuestra mayor consideración.

Por la presente nos dirigirnos a usted con el fin de expresar nuestra posición con respecto al reciente documento del que hemos tenido conocimiento a través de ese Ministerio y que se intitula ***"Asistencia técnica en el marco del diálogo tripartito en curso sobre posibles modificaciones a la Ley núm. 18.566, con miras a atender las observaciones y recomendaciones pertinentes de los órganos de control de la OIT"***.

Corresponde, en primer término, una aclaración que no es menor por cuanto el documento no recoge la posición ni las propuestas formuladas por el PIT- CNT, tomándose en cuenta solamente las formuladas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las Cámaras Empresariales querellantes. Ello no refleja la realidad

En oportunidad de concurrir a Ginebra en el mes de junio a la Conferencia General de la OIT la delegación de esta Central, integrada por su Presidente, Cro. Fernando Pereira, el Secretario de Relaciones Internacionales, Cro. Fernando Gambera y el Consejo Técnico, Cro. Héctor Zapirain, se mantuvo una extensa reunión con la Directora de Normas Internacionales de OIT, Sra. Corinna Vargha y su equipo técnico, donde se expuso en forma amplia y detallada la posición del movimiento sindical uruguayo con referencia a la ley en cuestión, las observaciones formuladas en su contra, el funcionamiento del sistema de negociación en la práctica, los fundamentos por los cuales se defendía dicha norma legal y se cuestionaban aspectos de las observaciones formuladas en su contra, asimismo de dejo constancia que se estaba abierto a negociar modificaciones a la norma citada siempre y cuando estas implicaran una mejora de la ley y no un retroceso.

Pero además, en prueba de ello se adjunta copia de correo electrónico enviado al Sr ministro, las Cámaras empresariales (CIU y CNCS) y Sra. Corinna Vargha, en que se remitía documento con las respuestas y propuestas del PIT-CNT a los documentos presentados por el Sector Empleador y el Gobierno en relación con la Queja presentada por las cámaras empresariales uruguayas y la Organización Internacional de Empleadores (Caso No. 2699).

Para finalizar debe manifestarse que no se comparten las observaciones de la Oficina ya que, como ya se ha señalado, no atienden la posición ni las propuestas del Movimiento sindical uruguayo; siendo que además se formulan ciertas conclusiones sin tener en cuenta una

Juan D. Jackson 1283 - CP 11200 - Montevideo - Uruguay
Teléfonos: (598) 2409 6680 / 2409 2267 - Fax: (598) 2400 4160 - E-mail: pitcnt@adinet.com.uy - Web: www.pitcnt.org.uy

realidad respecto de la cual se dista de conocer. En conclusión, se rechaza dicho documento por carecer de rigor e imparcialidad.

Por todo lo expuesto y sin perjuicio de hacer llegar vía directa nuestra posición ante el citado documento a la Directora de Normas Internacionales de OIT y a la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), solicitamos al Sr. Ministro que se sirva tener presente lo aquí manifestado y remitir por los canales formales correspondientes a la Directora de Normas Internacionales de OIT la presente nota y la documentación adjunta.

Sin otro particular saludan atentamente.

Por el Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT).

Fernando Pereira
Presidente

Marcelo Abdala
Secretario General

Respuesta del PIT CNT ante la queja presentada por la cámaras...

Asunto: Respuesta del PIT CNT ante la queja presentada por la cámaras empresariales de Uruguay
De: Instituto Cuesta Duarte <secretaria@cuestaduarte.org.uy>
Fecha: 30/08/2017 16:04
Para: vargha@ilo.org

-------- Mensaje reenviado --------

Asunto: Respuesta del PIT CNT ante la queja presentada por la cámaras empresariales de Uruguay
Fecha: Wed, 30 Aug 2017 15:37:15 -0300
De: Instituto Cuesta Duarte <secretaria@cuestaduarte.org.uy>
Para: varga@ilo.org
CC: Ernesto Murro <emurro@mtss.gub.uy>, ciu@ciu.org.uy, gerencia@cncs.com.uy

Sra.

Corinna Vargha

Directora de Normas Internacionales de OIT

Atento a la queja presentada por las cámaras empresariales uruguaya ante la OIT (caso nº 2699) y las resultancias de las instancias tripartitas celebradas en el correr del año 2016, se hace llegar a usted el documento con las respuestas y propuestas del PIT CNT con respecto a los documentos presentados por el Sector Empleador y el Gobierno, en el grupo tripartito.

Atentamente.

Fernando Pereira	Marcelo Abdala
Presidente del PIT CNT	Secretario General

--





50 AÑOS

Juan D. Jackson 2183
Tel. (598) 2400-5480 – 2409-4350
secretaria@cuestaduarte.org.uy
www.cuestaduarte.org.uy
@cuestaduarte

—Adjuntos:—

queja oit.pdf 3,6 MB



PLENARIO INTERSINDICAL DE TRABAJADORES
CONVENCIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES

Montevideo, 29 de agosto de 2017

Respuesta y propuestas de la delegación del PIT-CNT ante los documentos presentados por el MTSS y de la Delegación Empleadora en el Grupo Tripartito (Queja ante OIT).

I. Antecedentes.

En la búsqueda de intentar lograr una solución negociada a los cuestionamientos de las Cámaras Empresariales de Uruguay (Cámara de Industrias del Uruguay y Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay), cuestionamientos que motivaron una Queja ante la OIT – caso número 2699 – las partes implicadas acordaron -teniendo presente el acuerdo de fecha 19 de marzo de 2015-, considerar en un ámbito tripartito los siguientes temas:

a) el caso 2699 presentado ante la OIT (propuesto por los empleadores);

b) el Convenio sobre terminación de la relación de trabajo, 1982 (OIT), núm. 158 (propuesto por los empleadores);

c) el artículo 4° de la Ley 18.566, de 11/09/2009 (propuesto por los trabajadores);

d) el artículo 21° de la Ley 18.566, de 11/09/2009 (propuesto por los trabajadores).

Es en este marco y tras reuniones tripartitas celebrada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los representantes del Gobierno presentaron en marzo del corriente año un documento de fecha marzo 2017 titulado *"Propuesta MTSS. Asunto: Caso 2699, Queja Empresarial en OIT"* *(16 de Marzo de 2017).*

Juan D. Jackson 1283 - CP 11200 - Montevideo - Uruguay
Teléfonos: (598) 2409 6680 / 2409 2267 - Fax: (598) 2400 4160 - E-mail: pitcnt@adinet.com.uy - Web: www.pitcnt.org.uy

Asimismo, la delegación empleadora hizo llegar su propuesta (fecha 1 de diciembre de 2016). En el documento presentado por los empleadores además de fijar su posición, formulan modificaciones ampliatoria a la ley 18.566, así como la derogación de algunas disposiciones, entre ellas la regulación de los piquetes de huelga.

A continuación damos respuesta a las propuestas contenidas en los referidos documentos, formulamos también un conjunto de modificaciones tendientes a mejorar la ley de negociación colectiva y fijamos posición sobre las demás materias en consideración.

II. Consideraciones preliminares.

Conviene formular aquí algunas consideraciones previas. En primer lugar si bien la ley 18.566 no contempló todas las aspiraciones del movimiento sindical, cabe destacar que su aprobación implicó un importante progreso jurídico y un avance grande en la equidad de las relaciones laborales..

Dotó al sistema de un instrumento legal de promoción de la negociación colectiva que complementada con la Ley 17.940, de (Protección y promoción de la .libertad sindical) ha permitido el ejercicio de los derechos de Libertad Sindical.

En segundo lugar, la experiencia de estos últimos nueve años en que ha regido dicha ley – en el curso de los cuales han transcurrido varias rondas de negociación – demuestra que su aplicación no ha sido obstáculo para la negociación libre y voluntaria. Basta ver los niveles de acuerdos alcanzados en cada ronda de negociaciones.

No obstante de compartir las bondades de dicha ley y sus éxitos en su aplicación y de preferir mantenerla tal cual esta, incluso no compartiendo las

objeciones formuladas a la ley por las Cámaras Empresariales, estamos -como siempre- dispuesto en forma tripartita a discutir posibles modificaciones a la citada norma legal, si alguna de las partes así lo solicita ; modificaciones que deben ser fruto del consenso y que deben implicar una mejora de la misma. En este punto queremos ser claros, aspiramos a que sea con un ánimo de superación y no un intento o iniciativa que determine un desmejoramiento del régimen de negociación colectiva existentes o un retroceso a fórmulas superadas, o que la tornen inaplicable o inicua.

El movimiento sindical ha bregado por la existencia de reglas claras en materia de negociación colectiva, fundamentalmente de reglas que respetando los principios de autotutela y la autonomía colectiva (convenios núm. 87,98 y 154 de la OIT) fomenten y garanticen el diálogo y la negociación colectiva en cuanto instrumento de interrelación equilibrada y regulación de las relaciones capital - trabajo.

III. Respuesta a las propuestas del MTSS

i) Si bien entendemos que la prevención de conflictos es una materia inherente y especifica de la negociación colectiva, se comparte la incitativa de explorar sobre un posible acuerdo que contenga un procedimiento genérico de prevención de conflictos para aquellos casos que no lo tuvieran (numeral 1 de la propuesta). Nuestra disposición en este sentido no significa compartir en un todo los lineamientos formulados en el texto propuesto, el cual nos merece algunas objeciones y otros que directamente no compartimos, lo que si tenemos es disposición a avanzar en el tratamiento del tema en la búsqueda de acuerdos consensuados.

ii) En cuanto al numeral segundo (Competencia de los Consejos de Salarios) se comparte enteramente la propuesta del MTSS.

iii) Respecto al numeral tercero de la propuesta, la posición del PIT-CNT es mantener la redacción actual a la ley, ya que allí ya está prevista la posibilidad que plantea el documento del MTSS.

iv) En este punto (Consejo de Trabajo) el PIT-CNT ya se ha manifestado en el sentido de que éste debería crearse en el ámbito del Consejo Superior Tripartito, no obstante queda abierto a discutir sobre otras posibles soluciones.

v) Se comparte la iniciativa de ratificar el Convenio sobre trabajo nocturno, núm. 171.

vi) Lo propuesto en el numeral 6 (levantamiento de la queja ante la OIT por parte del sector empleador) la consideramos parte esencial de cualquier eventual acuerdo.

IV. Respuesta a las propuestas del Sector Empleador

i) Competencia Consejos de Salarios (art.5° Ley No. 10.449 de 12/11/1943, en redacción dada por art.12° Ley 18.566).

La delegación empleadora propone restringir la competencia de los Consejos de Salarios a la fijación de los mínimos salariales y a la reglamentación de la licencia sindical.

Propuesta que no se comparte porque implica rebajar el rol de los Consejos de Salarios y favorecer el retorno de la negociación por empresa en forma exclusiva, somos partidario del actual sistema que contempla y articula la negociación por sector o cadena de valor con la negociación por unidad productiva.

La actual redacción no afecta la libertad de negociación ni los principios que en esa materia guarda la OIT. Por lo que entendemos debe mantenerse la redacción vigente.

ii) Ultractividad de los contenidos de los convenios colectivos.

No se está de acuerdo con la eliminación del inciso 2° del artículo 17° de la Ley 18.566 (ultraactividad) propuesto por la delegación empresarial.

Esta norma debe mantenerse. Como ya se ha expresado en más de una oportunidad no comporta violación a la autonomía colectiva ni a ningún otro principio de la negociación colectiva.

iii) Modificación del artículo 19° de la Ley 18.566 propuesto por la delegación empresarial.

Dicho artículo trata de los procedimientos autónomos de prevención y solución de conflictos. La delegación empleadora propone una modificación que conduce a una grave limitación del ejercicio de la huelga , derecho consagrado en los Convenios Internacionales de la OIT y en nuestra propia Constitución de la República.

Deben ser las partes en ejercicio de la autonomía colectiva quienes establezcan los procedimientos de prevención y solución de conflictos que mejor se adapte a su realidad, por lo que somos partidarios de que el texto de la citada disposición se mantenga como está.

Lo antes expresado es sin perjuicio de las consideraciones efectuadas a la propuesta del MTSS sobre este punto.

iv) Modificaciones artículo 21° Ley 18.566.

La delegación empresarial propone modificaciones al art. 21° de la Ley 18.566 de 11/9/2016, disposición que se refiere a la cláusula de paz. No se comparte la modificación propuesta y se propone el siguiente texto:

Sustituyese el texto del art. 21 de la Ley 18.566 de 11 de setiembre de 2009 por el siguiente:

"**Artículo 21 (Cláusula de paz). En ejercicio de la autonomía colectiva las partes podrán estipular cláusulas de paz en los convenios colectivos que celebren.**"

Aquí debe eliminarse del texto de la ley el Capítulo VI, quedando el artículo 21 integrado al Capitulo V al igual que los nuevos propuestos con las modificaciones que se proponen.

v) Agregación nuevo artículo (art. 22°) al texto de la Ley 18.566.

Al texto del artículo propuesto por el sector empleador se le introducen modificaciones que obran en negrita:

"Artículo 22 (Procedimiento de denuncia).- Cualquiera de las partes firmantes de un convenio colectivo tendrán el derecho de denunciarlo antes de su vencimiento por la existencia comprobada de una violación de las obligaciones que el mismo pone a cargo de la contraparte, **siempre y cuando no haya mediado incumplimiento por parte del denunciante.**

Si las partes no hubieran pactado un procedimiento de denuncia expreso, el tratamiento de la denuncia será el siguiente:

a) La parte afectada procederá a comunicar la denuncia por medio fehaciente a la contraparte en su domicilio constituido. Asimismo, dicha decisión

de denuncia deberá comunicarse en forma simultánea ***a la Dirección Nacional de Trabajo, quién actuará*** *en calidad de mediador según lo previsto en el artículo 18 de la presente ley.*

b) La denuncia tendrá efectos transcurridos quince días hábiles a partir del siguiente de la fecha de notificación a la contraparte, plazo que podrá ser prorrogado por acuerdo de las partes.

c) Sin perjuicio de ello, antes del vencimiento del plazo indicado, la parte denunciante podrá dejar sin efecto la denuncia, **debiéndolo comunicar a la contraparte y a la Direccional Nacional de Trabajo.**

d) La extinción del Convenio Colectivo **por denuncia** *será registrada y publicada por el Poder Ejecutivo."*

vi) Agregación nuevo artículo (art. 23°) al texto de la Ley 18.566.

La delegación empleadora propone la regulación de los piquetes de huelga mediante la agregación de un nuevo artículo a la Ley 18.566.

Los piquetes como las ocupaciones y los paros, son entre otras formas, diferentes modalidades del derecho de huelga, por lo tanto creemos, que como la prevención de conflictos y las clausulas de paz, son materia inherentes a la negociación colectiva

Por lo expresado no compartimos regular genéricamente los que es un derecho ya consagrado y materia de negociación de colectiva.

vii) Derogaciones.

La delegación empresarial en su propuesta establece la derogación del Decreto No. 165/2006 (decreto que regula en sustancia la ocupación de los lugares de trabajo) y del literal d) del art.1° del Decreto-Ley 14.791 de fecha 8/&/1978

(refiere a las restricciones al mercado de bienes y servicios que puede introducir el Poder Ejecutivo).

Con respecto al decreto 165/006 consideramos inconveniente su derogación por lo ya expresado anteriormente.

En cuanto a la derogación del literal d) del art.1° del D. Ley 14.791 es un tema que no integra el elenco de temas fijados para esta instancia de negociación.

viii) Se propone agregar al texto de la ley 18.566 un nuevo capítulo.

CAPITULO VI – Crisis de la empresa y terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

"Artículo 24 (Información y consulta) Caso de crisis de la empresa o cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos proporcionará a la organización sindical representativa de los de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones.

El empleador además deberá realizar consultas previas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones, y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados".

"Artículo 25 (Notificación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). El empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos las notificará con un plazo de antelación no inferior a 90 (noventa) días hábiles a la Dirección Nacional de Trabajo y a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, comunicándoles la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones".

ix) Convenio sobre terminación de la relación de trabajo, 1982, núm. 158 (OIT).

Este tema fue introducido a la discusión por la delegación empleadora, sin embargo nada dicen en su propuesta, por lo que se proponemos su remisión al Poder Legislativo a los efectos de su pronta ratificación.

Fernando Pereira
Presidente del PIT CNT

Marcelo Abdala
Secretario General del PIT CNT